

14. Стрыгина В.В. Систематизация бизнес-процесса «Найм персонала»: оценка кандидатов// «Дело-пресс». – URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=7210> (Дата обращения 22.11.2018) в России.

15. Топорова, П.К. Достоинства и недостатки применения управления по целям (МВО) // Студенческий: электрон. научн. журн. 2017. № 8(8). – URL: <https://sibac.info/journal/student/8/79802> (Дата обращения 22.11.2018) в России.

16. Michael Beer. Performance appraisal: Dilemmas and possibilities//сайт «Science direct». – URL:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/009026168190036X> (Дата обращения 22.11.2018) в России.

17. Personnel Assessment // сайт «HR-guide». – URL:https://www.hr-guide.com/Testing_and_Assessment/Personnel_Assessment.htm (Дата обращения 22.11.2018) в России.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Д.Д. Шевченко

Научный руководитель Е.П. Солодова

Профессиональное обучение представляет собой отдельный вид образования наряду с общим образованием, профессиональным образованием и дополнительным образованием и направлено на обеспечение возможности реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование) [1, с. 29].

В новых экономических реалиях закрепиться на рабочем месте может только персонал, имеющий высокую квалификацию, у которого сформировано мировоззренческое мышление. Разные люди и различные

социальные группы априори имеют неодинаковые возможности получения образования.

Характерной особенностью экономической политики развитых стран является привлечение высококвалифицированных работников и их продвижение на более высокие уровни. Сегодня упор делается на рост удельного веса обученного персонала. Развитые страны добились впечатляющих социально-экономических достижений во многом благодаря наличию высокоразвитому кадровому потенциалу и притоку из других стран специалистов высокой квалификации. Вместе с тем, растет потребность в персонале среднего уровня квалификации, обладающего как начальными умениями, так и компетенциями высокого уровня, которые ранее формировались в системе высшего образования. Надо полагать, взаимная сопряженность проблем человеческой деятельности требует глубоких комплексных исследований, связанных с подготовкой кадров для инновационной экономики России.

По мнению А. Я. Кибанова, существует три вида профессионального обучения: подготовка кадров в профессиональных учебных заведениях, повышение квалификации персонала предприятия, переподготовка сотрудников [3, с. 412]. А. П. Егоршин добавляет еще один вид обучения персонала, «послевузовское дополнительное образование» [2, с. 154].

Важность процесса профессионального обучения персонала обуславливает необходимость его тщательного планирования. Разработка и реализация системы обучения персонала состоит из следующих шагов:

1. Анализ потребности в организации обучения персонала в соответствии с общими производственными целями и политикой организации.
2. Определение конкретных сотрудников или групп работников нуждающихся в обучении (подготовке, переподготовке повышении квалификации и др.).
3. Разработка плана обучения на конкретный период.

4. Определение видов, форм и методов обучения.
5. Разработка программ обучения на рабочем месте или выбор обучающей организации.
6. Организация процесса обучения.
7. Оценка эффективности обучения (получение «обратной связи» по результатам обучения) [6, с. 240].

Под потребностью в обучении понимают необходимость приобретения знаний, умений или навыков, формирования поведенческих моделей, востребованных в профессиональной деятельности и обусловленных требованиями работы, персональными характеристиками сотрудников (возраст, образование, опыт работы, мотивационные особенности), а так же перспективными планами организации.

Потребность в обучении может быть определена на индивидуальном и организационном уровнях.

Индивидуальная потребность в обучении – это персональная необходимость конкретного сотрудника в приобретении знаний, умений и навыков, а так же формировании моделей поведения, актуальных в профессиональной деятельности. Индивидуальная потребность обуславливается как внутренней (желание сотрудника профессионально развиваться, получать новую информацию, профессионально расти, приобретать новый статус), так и внешней (стремление работника больше зарабатывать, продвигаться по карьерной лестнице, получать уважение и признание коллег и руководства благодаря приобретенным в ходе обучения знаниям, умениям и навыкам) мотивацией на обучение.

Организационная потребность в обучении – это желание компании обучить своих сотрудников для достижения ими необходимого уровня профессиональной квалификации. Высокий профессионализм сотрудников потребуется компании для реализации планов, решения поставленных задач и достижения организационных целей.

В ходе определения потребности организации в обучении сотрудников менеджеры по персоналу должны рассматривать качественную и количественную информацию. Оценивая качественную потребность в обучении, необходимо выяснить какие конкретно знания, умения и навыки должны быть у персонала после обучения, к чему будет сводиться основное содержание обучения, какие вопросы, темы и разделы должны быть рассмотрены, с помощью каких методов можно наиболее эффективно достичь целей обучения. Выявляя количественную потребность организации в обучении, менеджеры должны определить конкретное количество сотрудников различных категорий, которое должно быть направлено на обучение [5, с. 34].

Компания, которая выбрала путь активного и постоянного повышения профессионализма своих сотрудников, непременно будет в числе лидеров на рынке.

В настоящее время очень важным является постоянное инвестирование в повышение профессионализма управленческого персонала организации. Профессиональное управление деятельностью хозяйствующих субъектов является элементом, гарантирующим возможность для организации адаптироваться к постоянным изменениям внешней деловой среды и устойчиво развиваться. Для своевременного учета происходящих вокруг преобразований, их анализа и оценки, оперативной разработки комплекса ответных мер, реализации организационных изменений нужны руководители, которые будут в состоянии формулировать цели и самостоятельно принимать ответственные решения. Не менее значимыми, чем способность стратегического мышления, для руководителя являются коммуникативные навыки. От того, насколько грамотно выстроено общение, зависят результаты переговоров, степень взаимопонимания с партнерами, клиентами и сотрудниками, морально-психологический климат в коллективе, взаимоотношения с государственными органами. Коммуникативная компетентность предполагает наличие у руководителя знания основных

законов и правил межличностного взаимодействия, хорошей адаптивности и свободы владения всеми средствами общения, гибкости и адекватности в выборе психологических позиций, развитых коммуникативных способностей, умений и навыков. Необходимым качеством руководителя любого уровня иерархии является способность нести ответственность за каждое собственное управленческое решение, за результат работы вверенного подразделения, за деятельность всех подчиненных. Помимо осознания и принятия личной ответственности, менеджер должен постоянно работать над развитием чувства ответственности за общие результаты труда в своих работниках. Все указанные особенности профессиональной деятельности необходимо учитывать при разработке программ регулярного обучения и выборе методик преподавания [4, с. 188].

Руководство каждой компании заинтересовано в повышении уровня знаний, так как отработка механизма действий в нештатных ситуациях или тренировка работы в команде в конечном итоге приносят только плюсы и работодателю, и сотрудникам.

Итак, профессиональное обучение является одной из важных подсистем системы управления персоналом, которое опирается на научные принципы, подходы и методы, то есть основные составляющие методологии профессионального образования.

Профессиональное обучение не только влияет на экономическую эффективность организации, но и содействует разрешению социальных конфликтов и способствует положительной социальной динамике, связанной с накоплением знаний и профессионального опыта.

Список использованных источников

1. Бортникова Т.В., Гончарова Е.Н. Профессиональное обучение персонала организации: теоретические и практические аспекты, сущностные характеристики // В сборнике: Будущее управления персоналом: позиция

молодых Сборник научных статей по материалам межвузовской научно-практической конференции. 2015. С. 28-36.

2. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: ИНФРА-М, 2014. 720 с.

3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. 695 с.

4. Субботина Л.В., Мирхайдарова Р.Д. Профессиональное обучение персонала организации // В сборнике: Современная экономика: обеспечение продовольственной безопасности Сборник научных трудов V Международной научно-практической конференции. 2018. С. 187-191.

5. Чиркова Ю.Р. Методы и процедуры определения потребности в профессиональном обучении персонала организаций // В сборнике: Научная дискуссия: вопросы социологии, экономики труда и управления персоналом Под ред. В.К. Потемкина, О.А. Попазовой. 2016. С. 33-38.

6. Шишанова К.А. Система обучения персонала как средство достижения стратегических целей организации // Ученые записки Международного банковского института. 2014. № 8-2. С. 240.

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В СИСТЕМЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ю.А. Шенкель

Научный руководитель: О.Ю. Калмыкова

Кадровая безопасность занимает ключевое место в функционировании организации на всех уровнях, так как она предоставляет возможности по управлению кадровыми рисками и персоналом компании.

Обеспечение кадровой безопасности связано с предотвращением и преодолением кадровых рисков [2].